

LAPORAN PENELITIAN

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP
PENGEMBANGAN KUALITAS DIRI LULUSAN
UNIVERSITAS TERBUKA PADA UPBJJ BENGKULU
STUDI TENTANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
LINGKUNGAN KERJANYA DI PROPINSI BENGKULU**

Oleh :

MUHAMAD SIL, SE

**UNIT PROGRAM BELAJAR JARAK JAUH
UNIVERSITAS TERBUKA BENGKULU
1993**

1. a. Judul Penelitian : Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Pengembangan Kual itas Diri Lulusan Universitas Terbuka pada UPBJJ Bengkulu : Studi Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerjanya di Propinsi Bengkulu.
- b. Macam Penelitian : Pengembangan
- c. Kategori Penelitian : III

2. Kepala Proyek Penelitian :

- a. Nama lengkap : Muhamad Sil, SE
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. Pangkat/gol./NIP : Penata Muda, III/a, 131856317
 - d. Jabatan : Asisten Ahli Madya FEKON-UT
 - e. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
 - f. Unit Kerja : UPBJJ-UT Bengkulu
 - g. Bidang Ilmu yang diteliti : Pendidikan/Manajemen SDM.
3. Jumlah Tim Peneliti : 1 (satu) orang
 4. Lokasi Penelitian : Propinsi Bengkulu
 5. Jangka Waktu Penelitian : 6 (enam) bulan
 6. Biaya yang diperlukan : Rp 2.000.000,-
(Dua juta Rupiah)

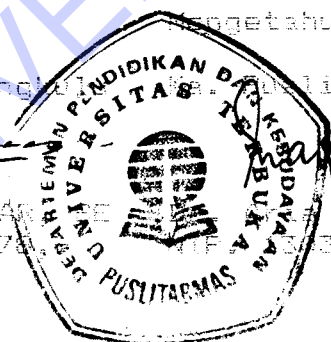
Bengkulu, Maret 1993

Mengetahui : Mengetahui : Kepala Proyek Penelitian

Ka. UPBJJ Bengkulu, Ka. Puslitabmas-UT,

Muhamad Sil, SE
NIP. 131856317,-

Muhamad Sil, SE
NIP. 131856317,-



FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENGEMBANGAN KUALITAS DIRI LULUSAN UNIVERSITAS TERBUKA PADA UPBJJ BENGKULU : STUDI TENTANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA LINGKUNGAN KERTANYO DI PROVINSI BENGKULU . Mubawad Gai, 55 halaman).

Dalam usaha-usaha meningkatkan Produktivitas Kerja tidak terlepas dari unsur manusia. Masalah penelitian ini adalah Apakah Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, suasana Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Lulusan Universitas Terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh.

Sejalan dengan masalah penelitian di atas, maka yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui atau memperoleh data-data empiris tentang pengaruh Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Lulusan Universitas Terbuka dilingkungan kerjanya, (2) bagi Lulusan Universitas Terbuka dapat merupakan mengembangkan diri dalam aktivitas di kantor, dan adanya Ikatan Alumni serta rasa memiliki yang tinggi terhadap Universitas Terbuka sebagai Alumnus.

Alat pengumpul data adalah dengan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan Kualitas Diri Lulusan Universitas Terbuka, sedangkan studi dokumentasi dipakai untuk mengumpulkan data tentang jumlah lulusan Universitas Terbuka baik Diploma maupun Sarjana Satu pada UPBJJ Bengkulu, sampai dengan persentase 91,2, dalam arti bahwa lulusan sudah banyak melaksanakan persamaan ijazah.

Untuk mendekati kebenaran lulusan yang terdiri dari 60 sampel Srata Satu dan 72 sampel lulusan Diploma Dua, yang terdiri dari Kodya Bengkulu, Kabupaten Rejang Lebong, Kabupaten Bengkulu Selatan dan Bengkulu Utara.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan menggunakan alat uji Koreksi Product Moment sederhana, dan untuk menguji signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan analisis uji t test.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah lulusan UT pada UPBJJ Bengkulu lebih dominan dari Program Studi Kependidikan yakni 105 orang baik Srata Satu 33 orang maupun Diploma Dua 72 orang, selistihnya program Studi Non Kependidikan yakni Ekonomi 4 orang dan Fisip 23 orang dan seluruhnya sudah bekerja dan Dominan pegawai Negeri Sipil dan hanya 1 orang Wiraswasta.

Dari analisis data secara umum dapat diketahui t test $1,543 < t$ tabel $1,960$ pada taraf signifikan $0,05$ atau $P > 0,5$ dengan $n = 132$ berarti koefesien kolerasi yang diperoleh tidak signifikan, dan koefesien Determinan $0,018$ atau 18 persen saja kemungkinan besarnya pengaruh Tingkat pendidikan yang dapat menentukan pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Lulusan UT pada UPBJJ Bengkulu. Selanjutnya Etos kerja t test $5,009$ berarti signifikan dan Koefesien Determinan $0,142$ atau 14,2 persen, dan berturut-turut Lingkungan Kerja ($4,079$ dan 10,3 persen) serta Motivasi Kerja ($4,937$ dan 13,4 persen).

Ini menunjukkan bahwa faktor Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh besar dalam pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Lulusan pada UPBJJ Bengkulu.

KATA PENGANTAR

Judul penelitian ini adalah FAKTOR-FAKTOR YANG BERPE-
NGARUH TERHADAP PENGEMBANGAN KUALITAS DIRI LULUSAN UNIVERSI-
TAS TERBUKA : Studi Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia
Lingkungan Kerjanya di Propinsi Bengkulu.

Penelitian ini dilaksanakan atas biaya Pusat Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat Universitas Terbuka.

Laporan ini di susun dalam lima bab, sesuai dengan
ketentuan yang diberikan oleh Pusat Penelitian dan Pengabdian
pada Masyarakat Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini tidak
terlepas dari segala kekurangan, maka dari itu kritik dan
saran yang bersifat produktif dari semua pihak sangat penulis
harapkan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih
kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Aria Djalil, Kepala Puslitabmas Universitas
Terbuka.
2. Bapak Niyas Yekub AR, SE Kepala UPBJJ-UT Bengkulu sekali-
gus sebagai Pembimbing dalam penelitian ini.
3. Bapak Drs. Turdjal, M.Pd selaku Ketua/Program Pendidikan
Profesional dan Akta pada UPBJJ-UT Bengkulu.
4. Rekan Mukran, SE
5. Rekan Staf Pengajar dan Staf Administrasi pada UPBJJ-UT
Bengkulu, dan semua pihak yang telah membantu dalam penye-
lesaian laporan penelitian ini.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi
kita semua.

Bengkulu, Maret 1993

Kepala Proyek Penelitian,

Muhamad Sil

UNIVERSITAS TERBUKA

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Ringkasan	iii
Kata Pengantar	v
Daftar isi	vii
Daftar Tabel	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Variabel Penelitian	4
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Hipotesis	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Populasi dan Sampel	22
B. Alat Pengumpulan Data	22
C. Teknik Analisa Data	23
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
A. Hasil Penelitian	25
B. Bahasan Hasil Penelitian	39
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	47
A. Kesimpulan	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	54
DAFTAR LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

Halaman

1. Karakteristik Responden menurut jenis Pendidikan	25
2. Distribusi Tingkat Pendidikan satuan penelitian atas dasar kategori tinggi, sedang dan rendah	26
3. Distribusi Etos Kerja satuan penelitian atas dasar kategori tinggi, sedang dan rendah	30
4. Distribusi Lingkungan Kerja satuan penelitian atas dasar tinggi, sedang dan rendah	32
5. Distribusi Motivasi Kerja satuan penelitian atas dasar kategori tinggi, sedang dan rendah	34
6. Distribusi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Lulusan UT satuan penelitian atas dasar kategori tinggi, sedang dan rendah	35
7. Distribusi Tidal Balik Lulusan dengan Alumni atas dasar kategori sangat setuju, setuju dan tidak setuju	37
8. Rangkuman hasil Analisis Korelasi dan Uji "t" Variabel tingkat pendidikan dengan pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia	40
9. Rangkuman hasil Analisis korelasi dan Uji "t" Variabel Etos Kerja dengan Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia	41
10. Rangkuman hasil Analisis Korelasi dan Uji "t" Variabel lingkungan kerja dengan pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia	42
11. Rangkuman hasil Analisis Korelasi Uji "t" Variabel Motivasi Kerja dengan pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Lulusan UT	44
12. Rangkuman hasil analisis Korelasi Ganda dan Uji F untuk Variabel Tingkat Pendidikan Etos Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap Pengembangan SDM Lulusan Universitas Terbuka	47
13. Rangkuman hasil analisis Regresi Ganda	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak Universitas Terbuka berdiri yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 41 tahun 1984 pada tanggal 1 Juni 1984 dan diresmikan oleh Presiden Suharto pada tanggal 4 September 1984 di Istana Negara, telah berhasil meluluskan sebanyak 15.982 orang baik Srata Satu maupun Diploma Dua.

Menurut Subandjo (1989), ... lulusan telah menerima ijazah Universitas Terbuka yang bobotnya lebih tinggi dari bobot ijazah yang mereka miliki sebelumnya artinya sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku mereka bisa dan berhak mendapat jenjang kepangkatan yang lebih baik dari mereka peroleh sebelumnya. Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Bengkulu merupakan salah satu ujung tombak Pelaksana Teknis Universitas Terbuka di daerah dari 32 UPBJJ di Indonesia, dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Sejak masa ujian 86.2 sampai dengan masa ujian 91.2 UPBJJ Bengkulu telah berhasil meluluskan mahasiswa sebanyak 155, terdiri dari Diploma Dua kependidikan sebanyak 89 orang, 36 orang Srata Satu kependidikan dan 30 orang Non Kependidikan.

Peneliti dalam hal ini meneliti lulusan sampai masa ujian 91.2, dalam arti bahwa selama penelitian pada umumnya

Program Non Kependidikan dan dengan peraturan pemerintah yang ada lulusan telah melaksanakan persamaan ijazah yang dimiliki dari Universitas Terbuka di tempat kerja, dan lulusan Program Kependidikan sudah banyak persamaan ijazah, dan semenjak tahun 1992 dengan peraturan pemerintah tentang jenjang karier guru maka ijazah dan Akta yang di dapat dimasukkan dalam Kredit Point (KUM) pada kenaikan jenjang jabatan guru, baik untuk program Diploma maupun Srata Satu.

Secara kuantitas lulusan tersebut menunjukkan kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun, namun dalam hal ini berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus diarahkan agar dapat mengembangkan diri di lingkungan kerjanya masing-masing dalam pelaksanaan tugas rutin sehari-hari di kantor.

Dan dari penelitian yang dilakukan penulis di peroleh gambaran bahwa pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Bengkulu dari 155 lulusan, 153 orang atau 98,76 persen merupakan sudah bekerja/pegawai dan dominan Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 2 orang lulusan atau 1,24 persen bukan Pegawai Negeri Sipil lagi, yang terdiri dari 1 orang sebelum menjadi mahasiswa Universitas Terbuka pernah menjadi Pegawai Negeri Sipil tetapi mengundurkan diri, dan alasan kuliah di Universitas Terbuka hanya untuk menajari ilmu pengetahuan serta untuk memberi motivasi kepada anaknya supaya belajar lebih giat lagi, dan 1 orang lagi mengundurkan diri dari Pegawai Negeri Sipil setelah tamat dari Universitas Terbuka dan mejadi Wiraswasta, karena ijazah yang didapat

tidak relevan dengan bidang kerja serta peluang untuk memegang jabatan struktural dan mengembangkan karier tidak ada.

Dari uraian diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa para lulusan dengan ijazah yang di dapat lebih tinggi dibandingkan sebelumnya yaitu Universitas Terbuka, dan dengan harapan dapat mengembangkan diri atau karier di kantor baik pangkat, jabatan maupun pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan sebelum lulus di Universitas Terbuka.

Berbicara masalah kualitas manusia sebagai kualitas penduduk dan sumber daya dalam pembangunan. Alfian Wain (1997) menyebutkan sebagai suatu benda ekonomi yang langka yang sering dikategorikan dalam kualitas fisik dan non fisik. di pihak lain Lembaga Administrasi Negara (1967) juga mengemukakan bahwa sebagian besar tenaga kerja, termasuk Pegawai Negeri Sipil fasilitas yang di peroleh masih sangat meyedihkan, perumahan, kesehatan, upah dan jaminan hari tua belum merata dan tertata dengan baik. Fasilitas tenaga kerja yang kurang baik akan mengurangi kualitas dan produktivitas para pekerja.

Tantangan demikian menuntut adanya jalan keluar yang dirasakan memadai yakni pemenuhan kebutuhan tenaga kerja tersebut. Untuk itu, dalam penelitian akan dikaji beberapa faktor yang di duga mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka yang sudah bekerja sebelum memasuki kuliah di Universitas Terbuka yang di tunjang sebagai kebijaksanaan pembangunan khususnya di bidang ketenagakerjaan yang berdampak pada aspek terhadap kepercayaan diri dan status sosial baik di kantor maupun di mata masyarakat.

Seorang pekerja ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuhnya, motivasi kerja, etos kerja, menempatkan/menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja menaati tingkah laku dan tanggungjawab dalam bekerja.

Keberhasilan dalam memadu hal-hal tersebut diatas para pegawai/pekerja secara langsung atau tidak langsung dapat menambah kepribadian dalam bekerja guna mengembangkan diri atau kualitas Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.

Dari fenomena-fenomena tersebut diatas dapat dimengerti bahwa fokus persoalan dalam kajian ini adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Pengembangan Kualitas Diri lulusan Universitas Terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Bengkulu : Studi tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerjanya di Propinsi Bengkulu.

B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah pokok yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Motivasi Kerja dan suasana Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Bengkulu.

C.1. Variabel Penelitian.

Variabel penelitian ini menjadi dua bagian, yakni variabel pengaruh (X) dan variabel terpengaruh (Y).

Yang termasuk variabel pengaruh (X) yaitu :

- a. Variabel Tingkat Pendidikan disimbolkan dengan X_1
- b. Variabel Etos Kerja disimbolkan dengan X_2
- c. Variabel Motivasi Kerja disimbolkan dengan X_3
- d. Variabel Lingkungan Kerja disimbolkan dengan X_4

Sedangkan variabel terpengaruh adalah Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka dalam bekerja.

2. Indikator Variabel.

Berdasarkan variabel diatas maka dapat di ambil Indikator yang berhubungan dengan penelitian adalah sebagai berikut:

a. Tingkat Pendidikan, indikator adalah :

- 1. Pendidikan Formal yang meliputi : Pendidikan Sekolah Dasar, SMP, SMA, Akademi dan Perguruan Tinggi.
- 2. Pendidikan Non Formal : latihan, Pengalaman Kerja, Magang, Peragaan, Simposium, Seminar, Diskusi, Loka Karya dan Bimbingan.

b. Etos Kerja yaitu berhubungan dengan tingkah laku dan sikap dan kesediaan seseorang untuk bekerja keras setelah menamatkan pendidikan di Universitas Terbuka, indikatornya :

- 1. Sikap partisipatif pegawai terhadap kerja
- 2. Disiplin dalam bekerja
- 3. Wewenang yang diterima dalam bekerja
- 4. Rasa memiliki (sense of belonging) terhadap kerja
- 5. Rasa tanggung jawab dalam bekerja.

c. Lingkungan Kerja yaitu suasana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan pengembangan diri dalam bekerja, indikatornya sebagai berikut :

1. Tempat Kerja :
 - a). Tata ruang kerja
 - b). Cahaya dalam ruangan kerja
 - c). Suhu dalam bekerja
 - d). Kelembaban udara dalam ruangan kerja
 - e). Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja
2. Sistem manajemen yang baik dan teratur
3. Hubungan sejawat/kolega yang harmonis
4. Hubungan keatas atau kepada atasan
5. Hubungan dengan para bawahan.

d. Motivasi Kerja adalah kebutuhan apa yang menjadi pendorong pegawai bekerja, dengan indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik misalnya makan, sandang, minum dan perumahan.
2. Terpenuhi kebutuhan rasa aman dalam bekerja.
3. Terpenuhi kebutuhan Sosial.

Dalam hal ini status sosial setelah menyelesaikan kuliah di Universitas Terbuka, apa status sosialnya akan naik dilingkungan kerjanya dan di mata masyarakat.

4. Terpenuhi kebutuhan Egonya.
5. Dapat memenuhi kebutuhan Mengembangkan Diri setelah menyelesaikan kuliah di Universitas Terbuka.

Hal ini terlihat apakah lulusan Diploma Dua di Universitas Terbuka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan

yang lebih tinggi katakan Diploma Tiga dan Srata Satu, dan juga lulusan Srata Satu Universitas Terbuka dapat melanjutkan jenjang pendidikan ke Srata Dua atau lulusan mendapat jabatan Struktural atau Fungsional yang lebih tinggi di kantor /tempat kerja.

e. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka, yang dapat berupa :

1. Bekerja yang produktif
2. Bekerja dengan terampil sesuai dengan program pendidikan yang di ambil.
3. Bekerja secara lebih profesional
4. Bekerja secara lebih efektif
5. Bekerja lebih efisien.

3. Kriteria Pengukuran dan Skoring.

Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan ukuran interval. Artinya, semua data dari keseluruhan variabel diintervalkan. Sedangkan skor tiap item menggunakan jenjang 3 (3, 2, 1), yakni skor 3 untuk jenjang tinggi, skor 2 untuk jenjang sedang, skor 1 untuk jenjang rendah.

4. Tujuan Penelitian.

Secara spesifik tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui atau memperoleh data empiris tentang pengaruh Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka di lingkungan

kerjanya.

2. Sebagai bahan informasi bagi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan pada umumnya, dan Universitas Terbuka termasuk Unit Program Belajar Jarak Jauh pada khususnya untuk mengambil kebijaksanaan yang terbaik bagi Universitas Terbuka di masa yang akan datang.

E. Manfaat Penelitian.

Dari bukti-bukti empiris hasil penelitian ini akan di peroleh antara lain :

1. Bagi Universitas Terbuka termasuk Unit Program Belajar Jarak Jauh, merupakan masukan untuk dapat diperhatikan dalam menentukan kebijakan yang dibutuhkan, terutama pembinaan terhadap Alumni, dan sebagai tonggak menyampaikan/mempromosikan keberadaan Universitas Terbuka di masyarakat umum.
2. Bagi lulusan Universitas Terbuka dapat merupakan pengembangan diri dalam aktivitas di kantor, dan dengan adanya Ikatan Alumni Universitas Terbuka, para lulusan dapat menggalang persatuan antar Alumni serta memiliki yang tinggi terhadap keberadaan Universitas Terbuka sebagai Almamater.

F. Hipotesis.

Sebagai dugaan sementara dari hasil penelitian yang berkaitan dengan tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :
Acanya pengaruh positif antara Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Kualitas Diri (Sumber Daya Manusia) lulusan

Universitas Terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh
Bengkulu.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Masalah Pengembangan Kualitas Diri adalah merupakan masalah yang dirasakan oleh setiap orang, bahkan oleh setiap yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itulah maka bahasan berikut ini penulis mencoba memaparkan teori Pengembangan Diri khususnya Lulusan Diploma Dua dan Satra Satu Universitas Terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Bengkulu.

Pengembangan Kualitas Diri atau Sumber Daya Manusia.

Untuk membahas hal ini harus kita perhatikan adalah pengertian Kualitas Diri tersebut. Dalam hubungan dengan Kualitas diri ini teori Herati Nurhadi (1984) mengemukakan pendapatnya bahwa berbicara tentang kualitas manusia maka yang dimaksud secara implisit, adalah kualitas manusia yang dinamis kreatif, yang mengemansipasikan diri melalui pengembangan potensinya sehingga mewujudkan humanisasinya.

Berangkat dari pendapat di atas, dapatlah dipahami bahwa pada dasarnya konsep mendalam mengenai sikap mental senantiasa mempunyai pandangan bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik cara kerja hari kemarin. Sikap semacam ini akan membuat seseorang selalu melakukan perbaikan dan peningkatan terhadap Kualitas Diri atau Sumber Daya Manusia terutama orang sudah bekerja, dimana orang tersebut akan selalu terdorong untuk menjadi lebih dimanis, kreatif, inovatif dan tanggap terhadap perubahan-perubahan.

Lebih jauh mengenai konsep Kualitas Diri individu ini Emil Salim (1984) mengemukakan pendapatnya bahwa suatu mengemukakan, bahwa kualitas diri manusia pada dasarnya bercirikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, menghasilkan lebih banyak dari pada yang dimakan sendiri.
- b. Mampu mengembangkan kemandirian dan keswadayaan berdiri di atas kaki sendiri dan kreatif hidup di tengah masyarakat.
- c. Mampu mengendalikan diri dan menumbuhkan toleransi untuk hidup dalam masyarakat yang semakin padat.
- d. Memiliki wawasan lingkungan sehingga terpelihara hubungan serba selaras antara diri manusia dan lingkungannya.
- e. Menghnyati kedalaman hidup beragama sebagai penjelmaan wujud manusia seutuhnya.

Dengan demikian Kualitas Diri yang dimaksud adalah merupakan suatu keadaan dimana terdapat kemampuan produktif yang dapat diaktualisasikan diri dalam pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa keterampilan berhubungan erat dengan produktivitas seseorang yang akan berkembang melalui pelaksanaan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal ini Payaman J. Simanjuntak (1985) mengemukakan bahwa tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya.

Kesempatan ini sekaligus berarti :

- a. Kesempatan untuk bekerja.
- b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang.

c. Kesempatan untuk mengembangkan diri.

Disamping itu S.P. Siagian (1984) mengetengahkan bahwa faktor pengembangan diri adalah bahwa pengetahuan dan keterampilan betapapun pentingnya perlu dilengkapi dengan persepsi yang tepat dan rasional tentang perilaku yang diinginkan oleh organisasi yang baik individu tercermin dalam penghargaan atas prestasi kerjanya sekarang dan keinginan untuk terus berkembang dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapatlah disebutkan beberapa indikator untuk melihat adanya Pengembangan Kualitas Diri seseorang di tengah pekerjaan yang dijalannya, antara lain meliputi :

- a. Adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan keahliannya dalam profesi yang ditekuninya.
- b. Terdapat disiplin kerja yang tinggi.
- c. Adanya loyalitas dan efisiensi yang baik dalam pekerjaan.
- d. Adanya keinginan untuk terus berkembang dan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

1. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Pengembangan Kualitas Diri.

Jenis dan type pendidikan pada umumnya akan mempengaruhi setiap usaha seseorang untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Secara formal tingkat pendidikan merupakan faktor paling menentukan dalam meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, sementara itu pendidikan non formal merupakan sarana penunjang yang membantu usaha pengembangan kualitas

seseorang terutama di bidang spesialisasi pekerjaan tertentu.

Universitas Terbuka merupakan pendidikan Tinggi yang formal dan merupakan sarana bagi lulusan SMTA atau sudah bekerja baik sektor pemerintahan maupun sektor swasta untuk meningkatkan pengetahuan dalam rangka pengembangan diri di kemudian hari ditempat kerja masing-masing.

Serubungan dengan masalah tingkat pendidikan ini Sanafiah Faisal (1982) mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pendidikan memberikan sejumlah pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang banyak dari adanya tidak bisa segera di lihat hasil atau dampaknya baik seseorang, organisasi tempat dimana ia bekerja maupun masyarakat.
- b. Pendidikan formal sesungguhnya mempunyai fungsi majemuk misalnya sebagai sarana penyiapan tenaga kerja, sebagai wahana pengenalan diri sendiri, sebagai salah satu lingkungan pembinaan kepribadian, sebagai salah satu pengembangan diri atau Sumber Daya Manusia, sebagai pengembangan minat dan sebagainya.

Pendidikan formal juga dilakukan lembaga latihan yang ditunjukkan kepada peningkatan kualitas diri para pekerja, dalam hal ini Payaman J. Simanjuntak (1985) mengatakan bahwa pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Melihat kenyataan yang ada di lapangan, pendidikan memang diarahkan kepada tujuan mempertinggi kemampuan setiap orang. Tetapi tidak selamanya pendidikan berkorelasi positif dengan kualitas orang dalam pekerjaannya, hal ini disebabkan karena tidak sesuai bidang pendidikan yang diikutinya. Bahkan lebih lanjut Payaman J. Simanjuntak (1985) mengatakan tentang adanya korelasi positif antara tingkat pendidikan dengan kualitas seseorang yaitu pendidikan yang lebih tinggi, dan oleh sebab itu penghasilan akan lebih tinggi pula.

Dari segi tentang tingkat pendidikan dengan upaya pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Srata Satu Universitas terbuka, mengantarkan kita pada kenyataan bahwa tidak cukup hanya tingkat pendidikan yang mampu mempertinggi kualitas diri atau Sumber Daya Manusia seseorang, akan tetapi diikuti oleh Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Dan berikut ini penulis coba menguraikan lebih lanjut.

2. Hubungan Etos Kerja dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Etos Kerja adalah merupakan sikap kerja dan kesediaan seseorang untuk bekerja keras dalam organisasi. Menurut Fran Von Magnis (1978) Etos Kerja adalah merupakan sikap yang dikehendaki terhadap pekerjaannya atau bagaimana ia menentukan sikapnya sendiri terhadap pekerjaan itu. Etos Kerja itu berhubungan erat dengan sikap seseorang dalam bekerja.

Etos Kerja seperti yang dirumuskan di atas sangat dibutuhkan dalam pembangunan nasional di segala aspek pembangunan baik untuk masa sekarang maupun menyongsong Pembangunan

Jangka Panjang Tahap Ke II pada PELITA VI. Tetapi karena yang dibicarakan adalah Etos pekerjaan masyarakat baik sebagai pegawai perusahaan besar, kecil maupun sebagai pegawai Negeri Sipil, tentu saja kita harus memasukkan indikator-indikator lain yang memperbesar pengaruh Etos Kerja tersebut misalnya keinginan untuk dihargai, keinginan untuk mendapatkan imbalan yang wajar dan serta kesempatan untuk memenuhi tuntutan kebutuhannya.

Di lain pihak, apabila Etos Kerja dikaitkan dengan pembangunan, maka harus dikembangkan Etos Kerja yang mengarah jauh kedepan yakni berkaitan dengan efisiensi, kerapian, sikap tepat waktunya, kesederhanaan, kejujuran, sikap rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah yang lebih baik, kegesitan dalam menggunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, sikap bekerja secara energik, sikap bersandar pada kekuatan sendiri, sikap mau bekerja sama baik bersifat horizontal maupun vertikal dan kesediaan untuk memandang jauh kedepan.

Etos Kerja seperti yang diuraikan di atas merupakan indikator yang terasa sedemikian lengkap dan tepat, terutama untuk suatu kondisi seperti di Indonesia sekarang ini sangat membutuhkan dalam pembangunan.

Biasanya yang menjadi persoalan adalah rendahnya hasil yang mereka peroleh dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka selalu khawatir untuk memenuhi tuntutan kebutuhan berikutnya. Dengan demikian, harapan, keinginan juga semacam dorongan merupakan faktor yang memperkuat keberadaan Etos dalam peker-

jaan yang akhirnya menuju kepada kemajuan baik bagi pekerja/pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi tersebut. Untuk itu perlu diupayakan tetap menanamkan sikap yang dapat mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan, agar pekerja/pegawai tetap bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, merasa adanya rasa memiliki terhadap organisasi (*sense of belonging*) dan tanggung jawab terhadap apa yang dilakukan yang lambat laun akan menentukan krater kualitas diri yang dimiliki dan dimiliki oleh pekerja/pegawai. Sebagaimana yang dilakukan oleh Rustian Kamaludin (1983) bahwa bimbingan dan peningkatan kearah sikap kerja perlu ditanamkan, sehingga para pekerja/pegawai merasa seolah-olah dirinya rasa memiliki yang tinggi dan bersikap partisipatif dalam setiap usaha perbaikan produktivitas pada unit kerja yang bersangkutan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas diharapkan bagi Lulusan Diploma Dua dan Sarjana Satu Universitas terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Bengkulu dapat menanamkan Etos Kerja yang tinggi setelah memiliki ijazah Universitas Terbuka untuk dipraktekan ilmu pengetahuan dalam bidang kerja masing-masing.

3. Hubungan Lingkungan Pekerjaan dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi diberikan, penempatan yang tepat, rasa aman di masa

depan, mutasi, promosi dan lain-lain.

Disamping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan/ pemerintahan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Hal faktor ini dapat mengurangi rasa kelelahan dari para karyawan/pegawai.

Menurut Fayaman J. Simanjuntak (1985) mengatakan kondisi lingkungan kerja dalam hal ini mencakup lokasi perusahaan, dan jarak dari tempat tinggal para karyawan dan pegawai, kebersihan, kualitas supervisi, teman-teman pekerja, reputasi perusahaan atau organisasi dan sebagainya. Hal ini sangat mempengaruhi pula tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut. Di lain pihak A.A. Gondokusono (1980) mengatakan semangat kerja atau moral kerja adalah reflesi diri sikap pribadi maupun dari sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama.

Indikator lain dari lingkungan kerja ini adalah unsur komunikasi baik bersifat vertikal maupun horizontal serta unsur kondisi fisik tempat bekerja, yang keduanya dapat mempengaruhi pekerja untuk mempertinggi kecakapannya. Hal ini penting diperhatikan guna membuat karyawan/ Pegawai betah menekuni pekerjaan yang harus diselesaikan. Disamping itu pada dasarnya, suatu kondisi yang terdapat dalam suatu

instansi dan atau perusahaan akan selalu berkaitan dengan kepemimpinan yang terdapat didalamnya, demikian juga intensitas komunikasi serta kondisi fisik lingkungan pekerjaan dari para pegawai/karyawan yang bersangkutan. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang mencakup sejumlah keahlian untuk memberi arah, menunjukkan jalan serta membina orang-orang guna mencapai tujuan bersama.

Mengenai Kondisi kerja yang baik dan menyenangkan tersebut, Sarwoto (1977) mengemukakan pendapatnya yaitu lingkungan kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja atau efisiensi kerja sebagai berikut :

- a. Tata ruang kerja yang tepat
- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat
- c. Suhu dan kelembaban udara yang tepat
- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Berdasarkan pendapat/uraian di atas, maka ada beberapa masalah yang berhubungan dengan faktor-faktor Pengembangan Kualitas Diri Lulusan Universitas Terbuka adalah kondisi fisik tempat bekerja, komunikasi, pola kepemimpinan, dan tempat tinggal pada pegawai/karyawan tersebut akan dapat mempengaruhi pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja di masa yang akan datang.

4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Pengembangan Kualitas Diri atau Sumber Daya Manusia.

Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia tidak terle-

pas dari Motivasi untuk bekerja. Teori mengatakan Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, Sukanto dan T. Hani handoko (1986). Motivasi pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai suatu sasaran kepuasan. Di lain pihak menurut Sondang P. Siagian (1989), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan--dalam bentuk keahlian atau keterampilan --tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunjukkan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kita mengetahui bahwa motivasi merupakan suatu masalah yang paling rumit dan kompleks dalam suatu organisasi atau kantor, karena motivasi sangat erat hubungannya dengan unsur manusia. Sedangkan manusia mempunyai keanekaragaman kebutuhan dan keinginan dan keinginan yang akan mereka puaskan, sehingga untuk setiap karyawan/pegawai berlainan cara dalam memotivasinya.

Dalam penelitian ini ada dua faktor yang merupakan motivasi bagi seseorang untuk bekerja yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu yang didasarkan pada keinginan yang akan mereka puaskan. Dan Motivasi eksternal adalah kekuatan yang ada dalam diri pegawai/karyawan yang dipengaruhi oleh pihak luar baik itu dari

atasan, bawahan atau teman sejawat.

Dan motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua bagian :

- a. Motivasi Fisiologis, adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan alamiah seperti pangan, sandang, dan perumahan.
- b. Motivasi psikologis, yang dikelompokkan menjadi tiga bagian :
 1. Motivasi kasih sayang yaitu untuk memelihara hubungan baik dengan orang lain, dengan teman sekerja maupun dengan atasan dalam organisasi.
 2. Motivasi keamanan yaitu motivasi untuk mempertahankan diri untuk tidak disekiti dan dihina oleh orang lain dan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.
 3. Motivasi pengembangan Diri, adalah motivasi untuk berprestasi serta dalam rangka pengembangan diri yang lebih tinggi dari keadaan sebelumnya dan dapat pengakuan dari orang lain di masa yang akan datang.

Selanjutnya berikut ini faktor-faktor motivasi eksternal dapat berupa :

1. Pendapatan karyawan yaitu besarnya pendapatan yang diterima oleh pegawai sehingga batasan ini akan memengaruhi motivasi kerja seseorang.
2. Kondisi kerja yaitu masalah lingkungan kerja.
3. Hubungan kerja, yaitu hubungan baik yang bersifat ke dalam perusahaan/kantor maupun hubungan keluar perusahaan/kantor.
4. Kebijakan perusahaan/kantor adalah motivasi yang akan ditimbulkan oleh kebijaksanaan perusahaan/kantor hal ini akan mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja, misal-

nya mengenai disiplin, wewenang dan tanggung jawab, honor serta insentif dan lainnya.

Dari uraian di atas bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga akan mencapai tujuan organisasi. Disamping itu motivasi kerja juga akan mempengaruhi pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam rangka optimalisasi pekerja dalam mencapai tujuan organisasi di masa yang akan datang.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel.

Populasi hipotetik penelitian ini adalah seluruh lulusan Universitas Terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Bengkulu dari seluruh Program Studi baik jenjang Diploma Dua maupun jenjang Program Studi Bata Satu, yaitu dari jenjang Diploma Dua sebanyak 89 orang lulusan dan jenjang Bata Satu sebanyak 45 orang lulusan. Jumlah populasi tersebut tersebar pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Fakultas Ekonomi. Untuk mendapatkan kebenaran, sampel di ambil dari sebagian besar populasi yaitu Bata Satu sebanyak 60 orang lulusan atau 90,91 persen, dan Diploma Dua sebanyak 72 orang lulusan atau 81 persen secara *proposive random sampling*. Sampel sebanyak 132 orang lulusan ini berasal dari 3 fakultas di atas, dan tersebar pada empat daerah Tingkat II, yaitu Kotamadya Bengkulu sebanyak 60 orang, Kabupaten Bengkulu Selatan 26 orang, Kabupaten Bengkulu Tengah 16 orang dan Kabupaten Bengkulu Utara sebanyak 8 orang lulusan.

B. Alat Pengambilan Data.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Sekunder yaitu dokumen-dokumen tentang lulusan yang ada pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Bengkulu.
2. Data Primer yaitu di peroleh dari menyebarkan angket

perlannya dan wawancara kepada lulusan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.



C. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat uji Korelasi Product Moment sederhana, dengan langkah-langkah sebagai berikut.

Menurut Sudjana (1958) bahwa untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi Product Moment. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R_y (1,2,3,4) = \sqrt{\frac{a_1 \sum X_1Y + a_2 \sum X_2Y + a_3 \sum X_3Y + a_4 \sum X_4Y}{\sum Y^2}}$$

Dimana :

$R_y (1,2,3,4)$ = Koefesien Korelasi antara Y dengan X_1, X_2, X_3, X_4 .

a_1, a_2, a_3, a_4 = Koefesien prediktor 1, prediktor2, prediktor 3 dan prediktor 4.

$\sum X_1Y$ = Jumlah skor antara X_1 dengan Y.

$\sum X_2Y$ = Jumlah skor antara X_2 dengan Y.

$\sum X_3Y$ = Jumlah skor antara X_3 dengan Y.

$\sum X_4Y$ = Jumlah skor antara X_4 dengan Y.

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat skor kriteria Y.

3. Untuk menguji hubungan/pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, digunakan rumus Korelasi Sederhana sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x}) (y - \bar{y})}{\left[\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2 \right]^{1/2}}$$

4. Untuk menguji signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan analisis uji "t", dengan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ test} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Dimana :

$$t = t \text{ test}$$

$$n = \text{Jumlah Sampel}$$

$$r = \text{Korelasi}$$

Program Studi Kependidikan, dan 27 responden atau 20,45 persen lulusan Program Non Kependidikan.

Kedua : Dari lulusan Srata Satu lebih banyak dari Fakultas KIP yaitu 33 orang atau 55 persen dari 60 orang responden, hal ini karena di Univeersitas terbuka FKIP Program Pendidikan Srata Satu menerima mahasiswa dengan syarat lulusan Diploma Tiga, dan telah mengajar minimal 2 tahun serta SKS yang diambil menjadi lebih sedikit yaitu 42 SKS sehingga pencapaian kelulusan akan lebih singkat, dibandingkan Srata Satu Program Non Kependidikan.

Ketiga : Dan jika di lihat Program Studi Srata Satu yang ada pada FKIP-UT maka semua Program Studi telah dapat meluluskan , dimana responden sebanyak 33 orang yaitu Pendidikan Bahasa Indonesia 7 orang, Bahasa Inggris 10 orang, Pendidikan Biologi 3 orang, Pendidikan Matematika 6 orang, pendidikan Kimia 4 orang dan Pendidikan Fisika 3 orang.

Keempat : Lulusan program Non Kependidikan dari 27 orang responden didominasi oleh FISIP yaitu 23 orang atau 85,19 persen, dan Fakultas Ekonomi 4 orang atau 14 persen FMIPA sampai masa ujian 91.2 belum meluluskan mahasiswanya.

Kelima : 23 orang Lulusan FISIP, 20 orang berasal dari program Program Studi Administrasi Negara atau 86,95 persen dan Program Studi Administrasi Niaga

sebenyak 3 orang atau 13,05 persen.

Hal ini dapat dipahami seluruh responden Program Studi Administrasi Negara adalah Pegawai Negeri Sipil, secara kedinasan Program Studi ini berkaitan erat dengan program yang diambil sehingga secara langsung berdampak positif terhadap Pengembangan karier termasuk Pengembangan Kualitas Diri di lingkungan kerja masa yang akan datang.

Kesnam : Lulusan Diploma Dua dari Program Studi yang secara umum telah menghasilkan lulusan, walaupun syarat masuk calon mahasiswa telah menjadi guru dari program studi yang sama diploma satu. Dari 72 responden yang diteliti, lebih dominan dari Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam dan Pendidikan Matematika yakni 33 orang atau 45,83 persen dan 30 orang atau 41,67 persen, selobuhnya 9 orang atau 12,50 persen dari Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Moral Pancasila dan Ilmu Pengetahuan Sosial.

4.2. Tingkat Pendidikan .

Dengan menghitung jawaban responden pada tingkat pendidikan Lulusan Universitas Terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Bengkulu, dan dari satuan penelitian atau responden di dapat angka-angka seperti terlihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2

Distribusi Tingkat Pendidikan Satuan Penelitian atas dasar Kategori, tinggi, sedang dan rendah

No : Katagori Pendidikan : Jumlah Responden : Persentase			
01 : Tinggi	:	115	: 87,12 %
02 : Sedang	:	15	: 11,36 %
03 : Rendah	:	2	: 1,52 %
J U M L A H	:	132	: 100 %

Dari data tabel 2 diatas dapat diterangkan sebagai berikut :

Pertama : Ada 2 orang atau 1,52 persen, dan lulusan Diploma

Dua yakni 1 orang satuan penelitian yang tidak puas atas pendidikan yang didapat, karena dalam bekerja sehari-hari mereka belum pernah mendapat pendidikan tambahan misalnya pendidikan mengikuti latihan, magang, seminar, lokarya, dan sebagainya. Dan 1 orang lulusan Erata Satu dari Program Studi Ekonomi Studi Pembangunan sebelum dan selama kuliah di Universitas Terbuka bekerja di Kantor Wilayah Departemen Kesehatan, dan lulus pada wisuda ke 1 tahun 1991.

Dipartemen Kesehatan tahun 1991 keluar peraturan tentang untuk persamaan ijazah harus sesuai dengan profesi yang dijalankan yaitu di bidang kesehatan,

maka ia tidak bisa mempersamakan ijazah dan harapan memegang jabatan struktural tidak ada, maka awal tahun 1992 minta berhenti dari PNS Departemen Kesehatan Propinsi Bengkulu dan beralih pekerjaan menjadi wiraswasta yang bergerak di bidang distributor alat-alat laboratorium /alat kimia Departemen Kesehatan Propinsi Bengkulu ini berarti profesi ia sekarang adalah sebagai mitra kerja Departemen Kesehatan.

Kedua : sebanyak 15 orang atau 11,36 persen yakni terdiri dari Srata Satu 4 orang dan Diploma dua termasuk Kategori sedang, ini berarti bahwa kuliah di Universitas Terbuka tidak membawa perubahan perbaikan prestasi kerja, tingkat pendapatan, motivasi Kerja, Etos Kerja dan akhirnya tidak ada produktivitas kerja di tempat kerja.

Ketiga : sebanyak 113 orang responden atau 87,12 persen masuk kategori tinggi, artinya bahwa secara umum responden menyatakan hasil kuliah di Universitas Terbuka akan menambah wawasan berpikir dan relevan program yang diambil dengan pekerjaan dalam rangka pengembangan kualitas diri, baik di tempat kerja maupun di mata masyarakat. Sehingga hal ini terlihat secara peraturan yang ada di bidang pemerintahan, responden yang telah mempersamakan ijazah di kantor akan membawa kenaikan gaji atau pendapatan, dan diiringi

peningkatan motivasi kerja serta prestasi kerja juga meningkat.

4.3. Etos Kerja.

Hasil penelitian pada komponen Etos Kerja sebagaimana pernyataan responden dapat digambarkan pada tabel 3.

Tabel 3

Distribusi Etos Kerja satuan penelitian atas dasar Kategori tinggi, sedang dan rendah.

No	Kategori Etos Kerja	Jumlah Responden	Persentase
01	Tinggi	121	91,67
02	Sedang	11	8,33
03	Rendah	-	-
J U M L A H		132	100 %

Dari tabel 3 di atas dapat diperjelaskan sebagai berikut :

Pertama : ada 11 orang responden atau 8,33 persen masuk kategori sedang. Ini berarti ada 11 orang responden lulusan Universitas Terbuka dalam bekerja di tempat kerjanya tidak mengalami perubahan perbaikan atau prestasi kerjanya sama dengan sebelum menamatkan kuliah, hal ini diakibatkan oleh kurang diberi wewenang secara penuh dari atasan, maka keadaan ini menimbulkan kurang adanya sikap partisipatif,

disiplin kerja sehingga akan terjadi kurangnya rasa memiliki dan biasanya diikuti pula kurang tanggung jawab kerja.

Kedua : lain hal secara umum yaitu 121 responden atau 91,67 persen dari satuan penelitian termasuk kategori tinggi, ini mengandung pengertian bahwa secara umum Etos Kerja responden tergolong tinggi lulusan Universitas Terbuka dalam bekerja, dan ini para lulusan telah mempunyai sikap partisipatif, disiplin kerja yang tinggi, dan diikuti rasa memiliki terhadap pekerjaan yang ia tekuni yang tinggi akhirnya secara tidak langsung menimbulkan rasa tanggung jawab tinggi pula. Ini mencerminkan adanya peningkatan pengembangan Kualitas Sumber Daya manusia terhadap kerja.

Ketiga : Tidak ada responden menyatakan kategori rendah, artinya bahwa lulusan Universitas Terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Bengkulu tidak ada mengalami penurunan Etos Kerja setelah menamatkan kuliah dibandingkan dengan sebelum dan sedang mengikuti kuliah di Universitas Terbuka.

4.4. Lingkungan Kerja.

Selanjutnya hasil penelitian juga, penulis dapat menggambarkan faktor lingkungan Kerja responden sebagaimana terlihat pada tabel 4.

Tabel 4

Distribusi Lingkungan Kerja satuan Penelitian atas dasar kategori tinggi, sedang dan rendah.

No	Kategori Ling. Kerja	Jumlah Responden	Persentase
01	Tinggi	72	54,55
02	Sedang	47	35,61
03	Rendah	13	9,84
J U M L A H		132	100 %

Dari tabel diatas dapat diterangkan sebagai berikut :

Pertama : 72 responden atau 54,55 persen masuk kategori tinggi, ini berarti Lingkungan Tempat Kerja secara umum sudah lebih baik, misalnya Tata Ruang, Cahaya, Suhu Kelembaban yang teratur, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, Sistem Manajemen dalam kantor sudah baik, hubungan yang bersifat vertikal maupun Horizontal sudah harmonis, ini harus responden sudah lebih baik dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari.

Kedua : Dan 47 responden atau 35,61 persen bahwa Lingkungan tempat kerja tidak ada perubahan yang dapat menambah kegairahan kerja atau sama dengan keadaan sebelum lulus di Universitas Terbuka. Hal ini sangat menarik bagi penulis untuk memberikan komen-

tar bahwa pimpinan perusahaan perlu adanya perhatian Lingkungan Kerja, karena ini berhubungan langsung keadaan fisik pegawai/karyawan efektivitas sehari-hari sebagaimana yang dikemukakan oleh Payaman J.Simanjuntak bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi pula tingkat produktivitas pegawai/tenaga kerja tersebut. Dan seiring dengan pernyataan di atas 13 responden satuan penelitian atau 9,84 persen termasuk kategori rendah, ini menunjukkan bahwa responden Lingkungan kerja kurang baik Lingkungan tempat kerja sekarang, ironisnya tidak ada satupun responden menyatakan ingin pindah tempat kerja karena peraturan pemerintah atau peraturan Departemen yang bersangkutan tentang perpindahan Pegawai Negeri Sipil kurang mendukung hal tersebut.

4.5. Motivasi Kerja

Penelitian menunjukkan Motivasi Kerja Lulusan Universitas Terbuka pada unit Program belajar Jarak Jauh Bengkulu dari responden diperoleh jawaban sebagaimana tergambar pada tabel 5 berikut.

Tabel 5



Distribusi Motivasi Kerja satuan penelitian
atas dasar kategori tinggi, sedang dan rendah.

No : Katagori Motivasi Kerja:Jumlah Responden : Persentase

01 : Tinggi	:	127	:	96,21	:
02 : Sedang	:	5	:	3,79	:
03 : Rendah	:	-	:	-	:
<hr/>					
J U M L A H	:	132	:	100	%

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa 127 responden atau 96,21 masuk kategori tinggi, ini berarti sebagian besar responden motivasi kerjanya Lulusan Universitas Terbuka pada Unit Program Jarak jauh Bengkulu adalah Tinggi. Dan bila kita menyimak teori A. Maslow tentang kebutuhan ada lima tingkatan yakni mulai Kebutuhan Fisik, Rasa Aman, Sosial, Ego dan Kebutuhan Pengembangan Diri. Jadi Lulusan Universitas Terbuka pada UFBJJ Bengkulu pada umumnya dapat memenuhi kebutuhan lebih baik tersebut di atas, walaupun ada 4 responden atau 3,79 persen mengatakan dalam memenuhi kebutuhan tidak begitu mengalami perubahan semenjak lulus dari Universitas Terbuka. Dan bila dilihat tingkat penghasilan Lulusan rata-rata Rp. 300.000,- s/d Rp. 400.000,- perubahan dengan tanggung jawab keluarga rata-rata 3 orang, secara relatif telah dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Dari penelitian juga memperlihatkan bahwa secara umum Lulusan Universitas terbuka sudah ada memegang jabatan Struktural eselon yang lebih tinggi baik eselon IV dan III dibandingkan dengan sebelum lulus dari Universitas terbuka sudah mulai mendapat tempat atau respon yang positif baik di mata atasan responden/lulusan di tempat kerja maupun kalangan masyarakat.

4.6. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Lulusan Universitas Terbuka.

Dari pertanyaan-pertanyaan yang disebarkan dalam bentuk angket dalam penelitian ini kepada responden tentang Kualitas Sumber Daya Manusia Lulusan Universitas terbuka memperlihatkan jawabannya sebagaimana pada tabel 6.

Tabel 6

Distribusi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Lulusan Universitas Terbuka satuan penelitian atas dasar kategori tinggi, sedang dan rendah.

No	Kategori Pengembangan	Jumlah Responden	Persentase
	Kualitas SDM Lulusan		
01	Tinggi	121	91,67
02	Sedang	10	7,58
03	Rendah	1	0,75
J U M L A H		132	100 %

Tabel diatas menggambarkan sebagai berikut :

Pertama : Ada 1 orang responden atau 0,75 persen termasuk kategori rendah, dan 10 orang responden atau 7,58 persen masuk kategori sedang serta 121 responden atau 91,67 persen termasuk kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara umum/sebagian besar responden dengan kuliah di Universitas Terbuka telah memberi sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas dan membawa pengaruh dampak positif yakni telah merasakan bekerja secara produktif, terampil dan profesional dalam menjalankan tugas sehari-hari di kantor pada akhirnya dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Ini juga memperlihatkan bahwa para Lulusan Universitas Terbuka sebagian besar telah memilih Program Studi sesuai dengan kebutuhan kerja yang ada akhirnya membawa dampak positif dalam mengembangkan pengembangan karier dan keterampilan di tempat kerja masa yang akan datang.

4.7. Timbal balik antara Lulusan dengan Almamater Universitas Terbuka.

Disamping itu hasil penelitian juga menunjukkan juga para lulusan Universitas Terbuka sebagian besar ingin adanya Timbal Balik dengan almamaternya, sebagaimana diperlihatkan pada tabel 7.

Tabel 7

Distribusi Feedback Lulusan dengan Almamater atas dasar sangat setuju, setuju dan tidak setuju.

No : Katagori Timbal Balik : Jumlah Responden : Persentase			
01	: Tinggi	: 125	: 94,70 %
02	: Sedang	: 7	: 5,30 %
03	: Rendah	: -	: - %
J U M L A H : 132 : 100 %			

Ini menarik sekali untuk di kaji bahwa 125 responden atau 94,70 persen menyatakan sangat setuju mempererat komunikasi antara Alumni dengan UPBJJ-UT, dengan membuat Ikatan Alumni Universitas Terbuka pada UPBJJ-UT Bengkulu, baik untuk tingkat Propinsi maupun tingkat Kodya atau Kabupaten Tingkat II dimana Lulusan berada. Di samping itu sebagian besar responden sangat setuju sekali mempromosikan Universitas Terbuka baik di lingkungan Kantornya sendiri maupun kepada masyarakat, hanya sampai saat ini belum terkoordinir sehingga menimbulkan kesulitan mengumpulkan rekan se Alumni karena kesibukan kerja rutin di akantor dan keluarga disamping tidak ada Ikatan Alumni tersebut.

Walaupun demikian arah untuk menyatuhkan teman-teman Alumni sudah ada inisiatif beberapa Alumni Tingkat Kabupaten

Bengkulu Selatan (Alumni + 50 orang), pada bulan Oktober 1992) telah membentuk "FORUM KOMUNIKASI ALUMNI UNIVERSITAS TERBUKA PADA KABUPATEN BENGKULU SELATAN", dengan tujuan antara lain:

- a. Mempersatukan antar Alumni
- b. Sebagai Wahana komunikasi antara sesama Alumni
- c. Ingin menunjukkan kepada masyarakat anggapan selama ini bahwa Universitas Terbuka adalah Universitas swasta, sulit/lama kuliah ternyata anggapan demikian keliru dan mereka bisa menyelesaikan kuliah 5 - 7 tahun bagi mereka belajar mandiri yang tinggi.
- d. Dapat mempromosikan Universitas Terbuka
- e. Bisa memberikan Tutorial/Bimbingan kepada mahasiswa yang memerlukan (semacam UT-Kampus).
- f. Dengan adanya memberikan Tutorial Alumni secara tidak langsung akan menambah penghasilan.
- g. Dapat memperkuat jaringan kerja UPBJJ di Tingkat Kabupaten yakni :
 - a. Registrasi bisa di koordinir oleh Persatuan Alumni.
 - b. Memberikan bimbingan bersifat Akademik, Cara belajar di UT, menghadapi Ujian Akhir Semester, Mengisi LJTM dengan baik, mengisi LJU secara efektif dll.

*). Keterangan Kepala UPBJJ_UT Bengkulu bahwa hasil menunggui keluar Statuta dan Keputusan Presiden maka di tunda Rekornas UT bulan februari 1992 oleh Rektor untuk sementara membentuk Ikatan Alumni di UPBJJ.

Dengan adanya keputusan Mendikbud RI No.0470/D/1992 tanggal 18 November 1992 tentang Statuta Universitas Terbuka, pada Bab I pasal 1 butir 11 menyatakan bahwa Alumni adalah mereka yang telah menamatkan pendidikan di Universitas Terbuka. Jadi secara hukum para lulusan dapat membuat Ikatan alumni-UT baik di tingkat propinsi maupun tingkat kabupaten pada UPBJJ-UT Bengkulu.

B. Bahasan Penelitian.

Bahasan penelitian ini meliputi Pengujian Hipotesis dari keempat variabel bebas, yaitu Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap variabel terikat Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka. Secara berturut-turut pengujiannya dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis Korelasi sederhana dan uji koefisien korelasi (perhitungan pada lampiran 3 dan 6), diperoleh rangkuman analisis sebagai berikut :

Tabel 8

Rangkuman hasil Analisis Korelasi dan Uji "t" Variabel Tingkat Pendidikan dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Korelasi	Koefesien	Koefesien	Signifikasi
: Korelasi (r)	: Determinan (R^2)	: t hit	: t tab
ry_1	0,134	0,018	1,543 : 1,960

Rangkuman hasil analisis diatas menunjukkan , bahwa koefesien korelasi antara Tingkat Pendidikan dengan Pengembangan Kualiatas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka sebesar $ry_1 = 0,234$. Kekuatan korelasinya atau Pengaruhnya dinyatakan dalam koefesien Determinan $R^2 = 0,018$. Setelah di uji dengan "t" test ternyata di peroleh $t = 1,543$. Hasil anlisis ini memperlihatkan bahwa t hitung $< t$ tabel. Pada tarap Signifikan $0,05$ atau $P > 0,05$ dengan $n = 132$ berarti koefesien korelasi yang diperoleh tidak signifikan.

Hasil pengujian diatas menunjukkan , bahwa dengan koefesien sebesar $0,134$ tingkat pendidikan yang diperoleh di Universitas Terbuka tidak berkorelasi dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka. Hal ini ditunjukkan pula dengan kofesien Determinan $0,018$ atau $1,8$ persen saja kemungkinan besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan yang dapat menentukan Pengembangan Kualitas Sumber Daya

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Iulusan Universitas Terbuka.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis Korelasi Sederhana dan uji keberartian Koefesien Korelasi pada lampiran 3 dan 6, diperoleh rangkuman analisis sebagai berikut :

Tabel 9

Rangkuman hasil Analisis Korelasi dan uji "t" variabel Etos Kerja dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Iulusan Universitas Terbuka

Korelasi	Koefesien	Koefesien	Signifikasi	
			Korelasi (r)	Determinan (R^2)
r_{Y_2}	0,377	0,142	5,009	1,960

Rangkuman hasil analisis di atas menunjukkan, bahwa koefesien korelasi antara Etos Kerja dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Iulusan Universitas Terbuka sebesar $r_{Y_2} = 0,377$. Kekuatan Korelasinya atau pengaruhnya dinyatakan dalam koefesien Determinan $R^2 = 0,142$.

Setelah diuji dengan "t" ternyata diperoleh "t" = 5,009.

Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa t hitung . t tabel (1,960) Pada tarap Signifikan 0,05 atau $P > 0,05$ dengan n =

132. Berarti koefesien korelasi yang di peroleh Signifikan.

Hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa Etos Kerja berkorelasi positif dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka, dengan koefesien korelasi sebesar 0,377, dan variasi yang terjadi pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka pada UPBJJ Bengkulu sebesar 0,142 atau 14,2 persen ditentukan atau dipengaruhi oleh Variabel Etos Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universits Terbuka.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis Korelasi Sederhana dan uji keberartian koefesien korelasi dengan "t" pada lampiran 4 dan 6, diperoleh rangkuman analisis sebagai berikut :

Tabel 10

Rangkuman hasil analisis Korelasi dan uji variabel Lingkungan Kerja dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka.

Korelasi	Koefesien	Koefesien	Signifikasi
: Korelasi (r)	: Determinan (R^2)	: t hit	: t tab
r_{xy}	0,321	0,103	4,079 : 1,960

Dari rangkuman hasil analkisis diatas menunjukkan, bahwa koefesien korelasi anantara Lingkungan Kerja dengan Pengemban-

gan Kualitas Sumber Daya manusia lulusan Universitas Terbuka sebesar $r_{y_4} = 0,321$. Kekuatan korelasinya atau Pengaruhnya dinyatakan dalam koefesien $R^2 = 0,103$.

Setelah di uji dengan "t" ternyata diperoleh "t" hitung sebesar 4,079. Hasil analisis ini memperlihatkan, bahwa "t" hitung $>$ t tabel yakni 1,960, pada taraf Signifikan 0,05 atau $p > 0,05$ dengan n = 132 berarti koefesien yang diperoleh Signifikan.

Hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja berkorelasi positif dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka, dengan koefesien korelasi sebesar 0,321, dan variasi yang terjadi pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka sebesar 0,103 atau 10,3 persen ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis Korelasi Sederhana dan uji keberartian koefesien korelasi dengan "t" pada lampiran 5 dan 6, diperoleh rangkuman analisis sebagai berikut :

Tabel 11

Rangkuman hasil analisis Korelasi dan uji variabel *Motivasi* Kerja dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka.

Korelasi	:	Koefesien	:	Koefesien	:	Signifikasi
	:	Korelasi (r)	:	Determinan (R^2)	:	t hit : t tab

ry_4	:	0,367	:	0,134	:	4,837 : 1,960
--------	---	-------	---	-------	---	---------------

Dari rangkuman hasil analisis diatas menunjukkan, bahwa koefesien korelasi anantara *Motivasi* Kerja dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya manusia lulusan Universitas Terbuka sebesar $ry_4 = 0,367$. Kekuatan korelasinya atau Pengaruhnya dinyatakan dalam koefesien $R^2 = 0,134$.

Setelah di uji dengan "t" ternyata diperoleh "t" hitung sebesar 4,837. Hasil analisis ini memperlihatkan, bahwa "t" hitung > t tabel yakni 1,960, pada taraf Signifikan 0,05 atau $p > 0,05$ dengan $n = 132$ berarti koefesien yang diperoleh Signifikan.

Hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa, *Motivasi* Kerja berkorelasi positif dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka, dngan koefesien korelasi sebesar 0,367, dan variasi yang terjadi pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka sebesar 0,134 atau 13,4 persen ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja.

5. Pembahasan Variabel Pengaruh dengan Variabel terpengaruh
Lulusan universitas Terbuka pada UPBJJ Bengkulu.

Dari hasil perhitungan korelasi sederhana satu persatu t test tersebut menunjukan ke empat Variabel pengaruh yakni X_1 (pendidikan) X_2 Etos kerja) , X_3 (Lingkungan Kerja), X_4 (Motivasi Kerja). Bahwa faktor yang paling berpengaruh tingkat produktivitas Kerja pegawai adalah Etos Kerja, Motivasi Kerja, Faktor Lingkungan Kerja.

Kemudian apabila kita hubungkan dengan tingkat Kualitas kerjanya selalu diperhatikan, hal ini mengingat tingkat kemungkinan untuk menduduki jabatan adalah lebih besar bila dibandingkan dengan pegawai yang Etos kerja lebih rendah.

Dan sesuai dengan Etos Kerja yang ada memperlihatkan, semakin tinggi Etos Kerja akan semakin besar juga Motivasi Kerja , hal ini juga didorong adanya lingkungan kerja yang baik para pegawai lulusan Universitas Terbuka di tempat kerja.

Jadi dapat di ambil suatu garis besarnya bahwa antara variabel, Etos Kerja dan Motivasi kerja serta Lingkungan Kerja dapat dipisahkan guna mencapai tingkat kualitas kerja yang diharapkan. Hal ini biasanya Etos Kerja yang tinggi tentu akan mendorong Motivasi kerja lebih baik, dan dibandingkan dengan Etos Kerja yang lebih rendah yang dimiliki para pegawai dalam bekerja.

Dengan adanya Etos Kerja yang tinggi, dan motivasi yang tinggi pula maka para pegawai berupaya untuk bekerja yang lebih efektif, efisien dan ditambah dengan profesionalisme

dalam bekerja. Sedangkan faktor Lingkungan tempat bekerja juga mempengaruhi para pegawai untuk bekerja lebih produktif, walaupun lingkungan kerja yang baik kalau tidak disertai oleh faktor Etos Kerja dan Motivasi Kerja yang tinggi, maka hasil kerja tidak mencapai sasaran yang diharapkan oleh suatu organisasi/kantor.

Sedangkan faktor tingkat pendidikan menunjukkan bahwa hasil analisis t hitung 1,543 lebih kecil dari t tabel 1,960 ini berarti tingkat pendidikan tidak berpengaruh dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia. Ini bisa dimengerti dari Program Diploma Dua, dimana responden mempengaruhi karier dan pendapatan di kantor. Dan 60 responden berasal dari Strata Satu Universitas Terbuka merasa adanya peningkatan akan pengetahuan, wawasan berfikir, peningkatan karier dan penghasilan akan meningkat pula dalam melaksanakan tugas di kantor.

6. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Lulusan Universitas Terbuka.

Untuk mengetahui besarnya hubungan dan besarnya pengaruh variabel Tingkat Pendidikan, Etos kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia lulusan Universitas terbuka digunakan analisis Korelasi Ganda.

Selanjutnya untuk menguji apakah hubungan itu berupa hubungan prediktif atau bukan, maka dilanjutkan dengan analisis Regresi Ganda.

Rangkuman hasil analisis Korelasi Ganda dan uji keseragaman koefesien korelasinya, disajikan pada tabel 12 berikut, dan perhitungan pada lampiran 7 dan 8.

Tabel 12

Rangkuman hasil Analisis Korelasi Ganda dan Uji F antar variabel Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Kualitas sumber Daya Manusia Lulusan Universitas Terbuka.

Korelasi	Koefesien	Koefesien	Signifikasi
	Korelasi (r)	Determinan (R^2)	t hit t tab
$R_{YX_{1,2,3,4}}$	0,491	0,241	10,082 2,430

Tabel di atas menunjukkan, bahwa Koefesien Korelasi Ganda antara keempat variabel bebas secara bersama-sama dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Diri) lulusan Universitas Terbuka adalah sebesar 0,491. Kekuatan korelasinya atau pengaruhnya dinyatakan dalam koefisien Determinan $R^2 = 0,241$. Setelah diuji dengan F, ternyata F hitung > F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = 132$. Berarti Koefesien Korelasi Ganda yang diperoleh Signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hal itu berhubungan prediktif atau bukan dilakukan analisis Regresi Ganda. Dari Analisis Ganda tersebut diperoleh koefesien $a_0 = 15,410$; $a_1 x_1 = 0,135$; $a_2 x_2 = 0,561$; $a_3 x_3 = 0,115$ dan $a_4 x_4 = 0,229$.

Berdasarkan harga-harga tersebut, diperoleh persamaan regresi Ganda sebagai berikut $\hat{Y} = 19.410 + 0,135 + 0,561 + 0,115 + 0,229$. Ringkasan hasil analisis tersebut tercantum pada tabel 13 di bawah ini (perhitungannya pada lampiran 7).

Tabel 13

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda

Sumber	jk	db	kk	F hit	F tabel
variansi:					0,05
Regresi	940,949	4	235,237	10,059 ^a	2,430
Residu	2,945,926	127	23,308	-	-
Total	3,910,875	131	-	-	-

Catatan : a = Signifikan pada taraf 0,05

jk = Jumlah kuadrat

db = derajat Bebas

kk = Kuadrat Kerata

F = Harga F yang diperoleh dari hasil analisis.

Berdasarkan hasil analisis di atas, ternyata harga F Hitung (10,059) yang diperoleh lebih besar dari pada harga F tabel (2,430). Ini berarti persamaan Regresi Ganda tersebut dapat diterima. dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa

ternyata hubungan yang signifikan antara Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Diri) lulusan Universitas Terbuka. Atau dengan kata lain keempat variabel bebas tersebut secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi atau meramalkan tingkat pengaruhnya Sumber Daya Manusia Lulusan Universitas Terbuka.

Koefisien Determinan (R^2) sebesar 0,751 menunjukkan bahwa 75,1 persen variasi yang terjadi pada Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia lulusan Universitas Terbuka, dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh kombinasi keempat variabel bebas tersebut. Dengan kata lain skor-skor Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat memprediksi atau mempengaruhi skor Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Diri) lulusan Universitas Terbuka sebesar 75,1 persen. Sedangkan sisanya sebesar 24,9 persen belum dapat dijelaskan atau diprediksi, sebab berasal dari variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia tidak signifikan, ini terlihat bahwa t hitung 1,543 lebih dari t tabel 1,960. Ini berarti bahwa tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.
2. Pengaruh Etor Kerja terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia adalah signifikan, ini terlihat hasil analisis bahwa t hitung 5,007 lebih besar dari t tabel 1,960.
3. Dan juga pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia adalah signifikan, karena hasil analisis diperoleh t hitung 4,077 lebih besar dari t tabel 1,960.
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia adalah signifikan, yaitu t hitung sebesar 4,837 lebih besar dari t tabel sebesar 1,960.
5. Karakteristik Responden sendiri menurut jenis pendidikan adalah sebagai berikut :
 - a. Tingkat Sertifikasi (Sertifikasi) :

- Fakultas Ekonomi	: 41,67 persen
- FISIP	: 10,70 persen
- FKIP	: 35,00 persen
 - b. Program Diploma Dua :

- Program Studi Pendidikan Matematika	: 45,03 persen
- Program Studi Pendidikan IPA	: 41,67 persen

- Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Moral Pancasila dan IPS sebesar 12,50 persen.

6. Tingkat Produktivitas Kerja Lulusan Universitas Terbuka pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Bengkulu yang dipengaruhi oleh faktor Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di tempat kerja Propinsi Bengkulu.
7. Tingkat penghasilan lulusan Universitas Terbuka rata-rata Rp 300.000 s/d 400.000 perbulan dengan tanggungan keluarga 3 orang, hal ini secara relatif dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

B. Saran.

Berdasarkan uraian di atas dapat penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Guna lebih meningkatkan Kualitas Diri khususnya bagi lulusan Universitas Terbuka pada UFSJJ Bengkulu di tempat kerjanya, maka atas tempat kerja perlu memperhatikan aspek Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sehingga produktivitas akan lebih meningkat di masa yang akan datang.
2. Pada umumnya mahasiswa dan lulusan Universitas Terbuka sudah bekerja, baik pada instansi-instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Maka diharapkan instansi-instansi tersebut yang memakai lulusan Universitas Terbuka dapat memberikan masukan-masukan/informasi, sehingga pihak institusi dalam hal pihak Universitas Terbuka dapat menga-

nalisa program studi yang ada sekarang ini disesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja dalam rangka menyongsong Pembangunan Jangka Panjang Tahap ke II terutama di bidang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.

3. Pihak Universitas Terbuka khususnya UPBJJ Bengkulu dengan adanya Statuta Universitas Terbuka yang baru, hendaknya dapat membentuk Ikatan Alumni Universitas Terbuka, hal ini bertujuan :

a. Dapat mengkoordinir lulusan Universitas Terbuka pada UPBJJ Bengkulu.

b. Ingin menunjukkan kepada masyarakat, dimana masyarakat selama ini bahwa kuliah di Universitas Terbuka adalah lama dalam penyelesaiannya, dengan demikian anggapan tersebut dapat dihilangkan dengan adanya lulusan tersebut.

c. Dapat mempromosikan Universitas Terbuka secara efektif dan efisien dengan melibatkan alumni tersebut.

d. Dapat memperkuat jaringan kerja UPBJJ di tingkat Kabupaten, dengan bidang memberi pelayanan yang bersifat akademik kepada calon mahasiswa dan mahasiswa dalam hal:

- Cara belajar di Universitas Terbuka, memahami isi modul secara efektif.

- Cara mengisi Lembar Jawaban Tugas Mandiri dengan baik.

- Mengisi Lembaran Jawab Ujian dengan efektif dan benar.

- dan lain-lain

Sehingga hal tersebut diatas dapat menambah minat masyarakat masuk Universitas Terbuka di masa yang akan datang.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, Masdul, dkk., 1991, Latar Belakang mahasiswa Universitas Terbuka dalam Hubungannya dengan masa Penyelesaian Studi dan IPK Unit Program Belajar Jarak Jauh Bengkulu : Laporan Penelitian : Dirjen Dikti Depdikbud, Jakarta.
- Faisal, Sanafiah, 1982, Sosiologi Pendidikan, Usaha Nasional, Surabaya.
- Gondokusumo, A.A., 1980, Komunikasi Penguasaan, Gunung Agung, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1983, Analisis Regresi, YPFPUGM, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1985, Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.
- Kamaludian, Rustien, 1983, Beberapa Aspek Pembangunan dan Daerah, Chalia Indonesia, Jakarta.
- Lains, Alfian, 1987, Peranan Kualitas Penduduk Dalam Pembangunan di Indonesia, FE Unand, Padang.
- Murhadi, Toeti herati, 1984, Kualitas Manusia Dalam Pembangunan, Wipunan Indonesia untuk Pengembangan Ilmu Sosial, Jakarta.
- Salio, Emil, 1984, Kebijakan Kependudukan dan Lingkungan Hidup Repelita IV (1984 - 1989), Jakarta.
- Sarwoto, 1981, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, CHALIA Indonesia, Jakarta.
- Siagian, S.P., 1987, Teori motivasi dan Aplikasinya, Bina Aksara, Jakarta.
- Siagian, S.P., 1984, Pengembangan Sumber Daya Insani, Gunung Agung, Jakarta.

Susandjito, 1991, Persepsi Lulusan tentang Sistem Pendidikan Jarak Jauh, Salah UI, Edisi Januari 1991, Karunika, Jakarta.

Sudjana, 1988, Statistika, Alumni, Bandung.

Sumanjuntak, J. Payaman, 1985, Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecondrungsannya, Kumpulan Kertas Kerja Seri Produktivitas, LSUI dan Produktivitas, Jakarta.

Sumanjuntak, J. Payaman, 1985, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, LPFUI, Jakarta.

Suseno, Frans Magnis, 1988, Dua Syarat untuk Kembangkan Pns Kerja, Kompas, Jakarta, Maret 1988.

Dirjen Dikti Depdikbud, 1992, Statuta Universitas Terbuka.
Dirjen Dikti Depdikbud, Jakarta.

Katalog Universitas Terbuka, 1991, Jakarta.

PERMANENT

Revisi	X1	X2	X3	X4	X5
41	30	35	32	39	47
42	27	36	34	33	47
43	35	32	34	43	47
44	29	35	39	46	59
45	30	34	34	42	44
46	31	37	35	43	62
47	31	37	42	50	56
48	29	36	36	46	66
49	27	36	34	43	57
50	29	35	38	52	53
51	24	35	44	51	54
52	30	33	37	44	57
53	28	36	34	45	63
54	26	32	34	40	50
55	28	37	45	55	62
56	27	36	48	57	64
57	26	34	46	56	62
58	26	38	49	59	64
59	29	36	31	48	66
60	21	31	45	55	56
61	23	36	34	42	56
62	28	36	31	36	62
63	22	28	34	46	57
64	27	32	34	47	58
65	25	32	36	34	52
66	29	32	45	41	52
67	27	29	31	43	51
68	21	32	30	40	47
69	29	36	40	41	54
70	20	37	45	53	58
71	25	34	34	41	53
72	23	36	47	55	59
73	31	36	45	47	53
74	30	35	41	42	64
75	31	34	41	44	63
76	27	38	42	49	63
77	29	37	41	53	59
78	31	36	41	52	60
79	26	35	32	55	59
80	28	34	37	48	54

(bersambung)

=====

Resol.	X1	X2	X3	X4	X5
<hr/>					
81	26	33	38	43	59
82	24	33	39	44	64
83	29	35	39	43	56
84	28	36	42	39	60
85	29	36	34	49	63
<hr/>					
86	24	37	36	45	57
87	27	32	39	44	56
88	23	37	34	43	52
89	22	33	37	44	56
90	30	34	33	43	64
<hr/>					
91	31	39	39	47	52
92	33	34	32	48	59
93	24	36	43	54	61
94	23	37	35	47	50
95	29	38	38	49	61
<hr/>					
96	32	34	36	54	63
97	30	32	39	46	52
98	27	33	34	48	58
99	29	34	47	48	63
100	29	35	41	49	56
<hr/>					
101	29	37	41	58	58
102	31	34	36	57	61
103	30	36	44	46	54
104	30	37	43	49	60
105	25	34	42	40	61
<hr/>					
106	26	33	38	47	56
107	27	32	38	49	57
108	24	35	34	50	62
109	23	37	36	41	60
110	27	29	42	46	52
<hr/>					
111	22	35	39	44	57
112	26	35	37	55	57
113	29	34	38	49	64
114	27	34	42	54	59
115	28	36	45	55	60
<hr/>					
116	32	35	40	51	55
117	28	32	38	59	62
118	29	37	43	47	59
119	30	37	39	57	56
120	26	35	38	56	59

=====

(ber sambung)

Resp.	X1	X2	X3	X4	X5
111	25	34	36	46	54
112	28	32	37	52	58
113	23	30	38	46	58
114	32	31	36	48	59
115	27	35	45	49	58
116	22	34	44	54	64
117	31	33	39	52	57
118	27	34	45	49	61
119	28	34	42	50	60
110	21	35	44	52	62
131	25	33	42	49	56
132	23	34	39	58	63

UNIVERSITAS TERBUKA



Daftar Isi- 1/ 1

Paket Analisis Statistik Pendidikan
 Analisis Regresi Berganda
 Copyright (c), 1988: Dr. Nasrullah Aziz
 Laboratorium Komputer FPTK IKIP Padang
 =====

Nama Peneliti : sil
 Nama Lembaga : ut
 Tgl Analisis : 3 MARET 1993
 Nama File : msil

Nama Variabel Bebas X : PENDIDIKAN
 Nama Variabel Terikat Y : KUALITAS DIRI

Variabel Bebas X = Rekaman Nomor : 1
 Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 5

Banyak resp. semua : 132
 Banyak data kosong : 0
 Banyak resp. hit. : 132

STATISTIK INDUK :

	0	1	Y
0	132	3639	7586
1	3639	101475	209416
Y	7586	209416	439876



=====		
X	1	Y

1	1,194,383	293.766
Y	293.766	3,910.875
=====		

** MATRIKS INTERKORELASI

=====		
X	1	Y

1	1.000	0.134
p	0.000	0.123
Y	0.134	1.000
p	0.123	0.000

=====

p = probabilitas keliru .

UNIVERSITAS TERBUKA



beta 0 = 50.693
beta 1 = 0.246

Galat Baku Estimasi = 5.436
r_{xy} = 0.134
koef. Determ. (R²) = 0.018

TABEL RANGKUMAN ANALISIS REGRESI

Sumlar	JK	db	RK	F	p
Regresi	69.754	1	69.754	2.361	0.123
Residu	3,841.121	130	29.547	--	--
Total	3,910.875	131	--	--	--

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3

Detrken ke- 1/ 1

Paket Analisis Statistik Pendidikan
 Analisis Regresi Berganda
 Copyright (c), 1988: Dr. Nasrullah Aziz
 Laboratorium Komputer FPTK IKIP Padang
 =====

Nama Peneliti : sil
 Nama Lembaga : ut
 Tgl. Analisis : *3 Maret 1993*
 Nama File : msil

Nama Variabel Bebas X : ETOS KERJA
 Nama Variabel Terikat Y : KUALITAS DIRI

Variabel Bebas X = Rekaman Nomor : 2
 Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 5

Banyak resp. semua : 132
 Banyak data kosong : 0
 Banyak resp. hit. : 132

STATISTIK INDUK :

=====			
X	0	1	Y

0	132	4512	7586
1	4512	155166	240034
Y	7586	240034	439876
=====			

Lampiran 3

MATRIKS JUMLAH PRODUKS :

=====			
	X	1	Y

1	959.625	730.719	
Y	730.719	3,910.875	
=====			

MATRIKS INTERKORELASI

=====			
	X	1	Y

1	1.000	0.377	
p	0.000	0.000	
Y	0.377	1.000	
p	0.000	0.000	
=====			

p = probabilitas keliru .

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3

** Koefisien Regresi:
=====

Beta 0 = 31.442

Beta 1 = 0.761

Galat Baku Estimasi = 5.080

r^2_{xy} = 0.377

koef. Determ. (R^2) = 0.142

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS REGRESI

=====					
Sumber	JK	db	RK	F	P

Regresi	556.415	1	556.415	21.564	0.000
Residu	3,354.460	130	25.804	--	--

Total	3,910.875	131	--	--	--
=====					

Lampiran 4

Detakan ke- 1/ 1

Paket Analisis Statistik Pendidikan
 Analisis Regresi Berganda
 Copyright (c), 1988: Dr. Nasrullah Aziz
 Laboratorium Komputer FPIK IKIP Padang
 =====

Nama Peneliti : sll
 Nama Lembaga : pt
 Tgl. Analisis : 3 MARET 1993
 Nama File : wsl

Nama Variabel Bebas X : LINGKUNGAN KERJA
 Nama Variabel Terikat Y : KUALITAS DIRI

Variabel Bebas X = Rekaman Nomor : 3
 Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 5

Banyak resp. semua : 132
 Banyak data kosong : 0
 Banyak resp. hit. : 132

** STATISTIK INDUK :

=====			
	0	1	Y

0	132	4998	7586
1	4998	161976	288263
Y	7586	288263	439876
=====			

Lampiran 4

** Matriks Jumlah Frekuensi :

=====

	X	1	Y
1	2,733.547	1,049.438	
Y	1,049.467	3,910.875	

=====

** Matriks Interkorelasi

=====

	X	1	Y
1	1.000	0.321	
p	0.000	0.000	
Y	0.321	1.000	
p	0.000	0.000	

=====

p = probabilitas keliru .

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4

Koefisien Regresi:
=====

Beta 0 = 42.933

Beta 1 = 0.384

Galat Baku Estimasi = 5.195

r xy = 0.321

Koef. Determ. (R²) = 0.103

TABEL RANGKUMAN ANALISIS REGRESI

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regresi	402.902	1	402.902	14.931	0.000
Residu	3,507.973	130	26.984	--	--
Total	3,910.875	131	--	--	--

Lampiran 5

Detail ke- 1/ 1

Paket Analisis Statistik Pendidikan
 Analisis Regresi Berganda
 Copyright (c) , 1988: Dr. Nasrullah Azis
 Laboratorium Komputer FPTK IKIP Padang
 =====

Nama Peneliti : sil
 Nama Lembaga : ut
 Tgl. Analisis : 3 MARET 1993
 Nama File : mail

Nama Variabel Bebas X : MOTIVASI KERJA
 Nama Variabel Terikat Y : KUALITAS DIRI

Variabel Bebas X = Rekanan Nomor : 4
 Variabel Terikat Y = Rekanan Nomor : 5

Banyak resp. semua : 132
 Banyak data kosong : 0
 Banyak resp. hit. : 132

** STATISTIK INDUK :

=====

X	0	1	Y
0	132.000	6,232.000	7,585.000
1	6,231.000	299,242.000	359,775.000
Y	7,585.000	359,775.000	439,676.000

=====

Lampiran 5

** MATRIKS JUMLAH PRODUKS :

	X	1	Y
1	5,016,063	1,623,844	
Y	1,423,844	3,910,875	

** MATRIKS INTERKORELASI

	X	1	Y
1	1,000	0,367	
p	0,000	0,000	
Y	0,367	1,000	
p	0,000	0,000	

=====

p = probabilitas keliru .

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 5

** Koefisien Regresi:

Beta 0 = 42,186

Beta 1 = 0,324

Galat Baku Estimasi = 5,103

r_{xy} = 0,367

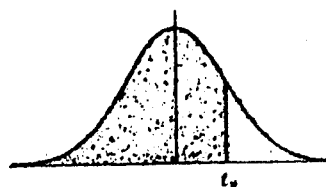
Koef. Determ. (R^2) = 0,134

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS REGRESI

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regresi	525,685	1	525,685	20,188	0,000
Residu	3,385,190	130	26,040	--	--
Total	3,910,875	131	--	--	--

DAFTAR G

Nilai Persentil
Untuk Distribusi t
 $\nu = d.f.$
(Bilangan Dalam Badan Daftar
Menyatakan t_p)



ν	$t_{0.995}$	$t_{0.99}$	$t_{0.975}$	$t_{0.95}$	$t_{0.90}$	$t_{0.80}$	$t_{0.75}$	$t_{0.70}$	$t_{0.60}$	$t_{0.55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.156
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.741	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.549	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.546	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.28	1.83	1.38	0.883	0.703	0.543	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.868	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.93	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.689	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.533	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	2.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.851	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.524	0.253	0.126

Source: *Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research*, Fisher, R.A. dan Yates, F.,
Table III, Oliver & Boyd Ltd, Edinburgh.

Detakan Ver- 1/ 1

Paket Analisis Statistik Pendidikan
 Analisis Regresi Berganda
 Copyright (c), 1988: Dr. Nasrullah Aziz
 Laboratorium Komputer FPTK IKIP Padang

=====

Nama Peneliti : sll
 Nama Lembaga : ut
 Tgl. Analisis : 3 MARET 1993
 Nama File : msil

Nama Variabel Bebas X 1 : PENDIDIKAN
 Nama Variabel Bebas X 2 : ETOS KERJA
 Nama Variabel Bebas X 3 : LINGKUNGAN KERJA
 Nama Variabel Bebas X 4 : MOTIVASI KERJA
 Nama Variabel Terikat Y : KUALITAS DIRI

Variabel Bebas X 1 = Rekaman Nomor : 1
 Variabel Bebas X 2 = Rekaman Nomor : 2
 Variabel Bebas X 3 = Rekaman Nomor : 3
 Variabel Bebas X 4 = Rekaman Nomor : 4
 Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 5

Banyak resp. semua : 132
 Banyak data kosong : 0
 Banyak resp. hit. : 132

** STATISTIKA INDIK :

=====

X	0	1	2	3	4	Y
0	112.000	3,639.000	4,512.000	4,998.000	6,232.000	7,586.000
1	3,639.000	161,475.000	124,554.000	137,929.000	171,886.000	209,416.000
2	4,512.000	124,554.000	155,193.000	171,395.000	213,485.000	260,034.000
3	4,998.000	137,929.000	171,395.000	191,976.000	237,732.000	288,283.000
4	6,232.000	171,886.000	213,485.000	237,732.000	299,242.000	359,775.000
Y	7,586.000	209,416.000	260,034.000	288,283.000	359,775.000	439,676.000

=====

** MATRIKS JUMLAH PRODUK :

	1	2	3	4	Y
1	1,154.383	164.359	143.234	81.076	283.766
2	164.359	959.625	554.281	463.906	730.719
3	143.219	554.266	2,733.547	1,765.813	1,049.438
4	81.094	463.906	1,765.828	5,016.063	1,623.844
Y	283.766	730.719	1,049.469	1,623.844	3,910.875

** MATRIKS INTERKORELASI

	1	2	3	4	Y
1	1.000	0.158	0.081	0.034	0.134
p	0.000	0.067	0.639	0.703	0.123
2	0.158	1.000	0.342	0.211	0.377
p	0.067	0.000	0.000	0.014	0.000
3	0.081	0.342	1.000	0.477	0.321
p	0.639	0.000	0.000	0.000	0.000
4	0.034	0.211	0.477	1.000	0.367
p	0.703	0.014	0.000	0.000	0.000
Y	0.134	0.377	0.321	0.367	1.000
p	0.123	0.000	0.000	0.000	0.000

=====

p = probabilitas selucu .

Koefisien Regresi =====

Beta 0 = 19.410
Beta 1 = 0.135
Beta 2 = 0.541
Beta 3 = 0.115
Beta 4 = 0.237

Salat Paku Estimasi = 4.836
R ganda = 0.491
Koef. Determin. (R^2) = 0.241

TABEL RANGKUMAN ANALISIS REGRESI

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regresi	941.949	4	235.237	10.059	0.000
Residu	2,961.976	127	23.285	--	--
Total	3,910.875	131	--	--	--

SUDUT SUMBANGAN VARIABEL BEBAS

Variabel X	Korelasi r_{xy}	Sumbangan Relatif SR%	Sumbangan Efektif SE%
1	0.134	4.060	0.977
2	0.377	45.855	10.477
3	0.121	12.637	3.089
4	0.367	39.548	9.515
Total	--	100.000	24.060

UJI SIGNIFIKASI KOEFISIEN KORELASI GANDA

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda antara Tingkat Pendidikan, Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Diri) dengan menggunakan rumus 'F' (Sudjana, 1988) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

$$F = \frac{0,241/4}{(1 - 0,241) / (132 - 4 - 1)}$$

$$F = 10,062$$